

Na temelju članka 26., 27. i 233. stavka 1. Zakona o radu («Narodne novine» broj 193/14), članka 58.a Zakona o zdravstvenoj zaštiti («Narodne novine» broj:150/08,71/10,139/10, 22/11, 84/11,12/12,70/12,144/12,82/13,159/13,22/14 i 154/14), članka 13. podstavka 2. i članka 14. podstavka 1., a u vezi s člankom 50. stavkom 1. podstavkom 1. Statuta Opće i veteranske bolnice «Hrvatski ponos» Knin (u daljnjem tekstu: Bolnica ili poslodavac), Sanacijsko vijeće Opće i veteranske bolnice "Hrvatski ponos" Knin, na prijedlog sanacijske upraviteljice, na 45. sjednici održanoj 23. ožujka 2015. godine, d o n i j e l o j e

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika zaposlenih u Bolnici, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, mjere zaštite od diskriminacije, kao i druga pitanja u svezi s radom za koja je to zakonom propisano, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom koji obvezuje Bolnicu i drugim općim aktima Bolnice.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju kod poslodavca ili na drugom mjestu koje odredi poslodavac.

Poslodavac u smislu odredaba ovog Pravilnika je Bolnica kao pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

Radnik u smislu odredaba ovog Pravilnika je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Bolnicu kao poslodavca.

Članak 2.

Organizacija rada i sistematizacija poslova u Bolnici, te pitanja vezana za plaće, dodatke na plaće i druga materijalna prava radnika, radno vrijeme, kućni red i druga pitanja važna za radnike Bolnice uređuju se posebnim općim aktima u skladu sa zakonom, drugim propisima, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Bolnicu (u daljnjem tekstu: kolektivni ugovor) i Statutom Bolnice.

Pravilnici iz stavka 1. ovog članka zajedno s odredbama ovog Pravilnika osnova su za utvrđivanje uglavaka ugovora o radu za pojedinog radnika.

Članak 3.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

Članak 4.

U radnom odnosu poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi Zakona o radu i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa, kolektivnog ugovora i općih akata Bolnice.

Radnik je obvezan ugovorom o radu preuzete poslove obavljati osobno, zakonito, savjesno i stručno, sukladno strukovnim i stegovnim pravilima koja proistječu iz organizacije rada i pravila struke, te uputama poslodavca odnosno ovlaštenih osoba poslodavca u skladu s naravi i vrstom rada, štiteći pritom poslove i interese poslodavca.

Radnik je dužan školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad kroz posebne oblike unapređenja znanja i vještina u Bolnici ili izvan nje, sukladno svojim sposobnostima i potrebama rada, te unapređivati svoja znanja i vještine u svakodnevnom radu.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje. Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Poslodavac je obvezan radniku dati posao, za obavljani rad isplatiti mu plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih zakonom, drugim propisima, kolektivnim ugovorom i općim aktima Bolnice.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza sve dok rad i ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca i dok njegov uspjeh na radu i gospodarske prilike to dopuštaju.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 5.

O potrebi zapošljavanja radnika odlučuje ravnatelj Bolnice kao osoba odgovorna za organizaciju rada Bolnice, po vlastitoj prosudbi ili na prijedlog voditelja organizacijske jedinice, držeći se odredaba zakona, drugih propisa, kolektivnog ugovora i općih akata Bolnice, osim u slučajevima u kojima je to propisom ili uputom Ministarstva zdravlja (u daljnjem tekstu: Ministarstvo) stavljeno u nadležnost Upravnog vijeća.

Za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove u javnim službama raspisuje se javni natječaj radi ispunjavanja ustavne odredbe o jednakoj dostupnosti javnih službi svim građanima Republike Hrvatske, u slučajevima, na način i u postupku predviđenom kolektivnim ugovorom.

O izboru kandidata za zasnivanje radnog odnosa odlučuje ravnatelj.

Članak 6.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu mora sadržavati uglavke propisane zakonom.

Ugovor o radu sklapa ravnatelj kao osoba koja predstavlja i zastupa Bolnicu. Ravnatelj po potrebi može ovlastiti drugu osobu za zaključenje ugovora o radu, sukladno zakonu i Statutu.

Prava i obveze poslodavca i radnika iz ugovora o radu, zakona, drugih propisa, kolektivnog ugovora i općih akata ostvaruju se od dana kada je radnik počeo raditi.

Odredbama ugovora o radu može se uputiti na primjenu pojedinih odredaba zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora, ovog ili drugih općih akata Bolnice sukladno zakonu.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

Evidencija iz prethodnog stavka mora sadržavati podatke o radnicima i radnom vremenu propisane posebnim propisom.

Članak 7.

Ugovor o radu može se sklopiti s osobom koja pored uvjeta utvrđenih zakonom, ispunjava i posebne uvjete.

Posebni uvjeti određeni su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom i općim aktom o unutarnjem ustrojstvu Bolnice.

Članak 8.

Prije stupanja radnika na rad poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u svezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada, zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Prije sklapanja ugovora o radu radniku se daje informacija o aktima Poslodavca te da se isti nalaze na internetskim stranicama poslodavca (Statut, opći akti o radu, o unutarnjem ustrojstvu, o plaćama i drugim materijalnim pravima radnika, o zaštiti na radu, o zaštiti od požara i drugi), te da se mogu dobiti i u elektronskom obliku.

U slučaju da odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba nekog od važećih zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora, ovog ili drugih općih akata Bolnice, iste postaju sastavni dio prava i obveza radnika i poslodavca iz sklopljenih ugovora o radu.

Odredba da je radnik u cijelosti upoznat sa svime što je navedeno u prethodnim stavcima unosi se u pisani sadržaj ugovora o radu, te sklapanjem ugovora o radu radnik potvrđuje da je s time upoznat.

Članak 9.

Prije sklapanja ugovora o radu radnik se, sukladno propisanim obvezama, upućuje na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada, odnosno u svrhu utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti za obavljanje ostalih poslova.

Troškove liječničkog pregleda snosi poslodavac.

Članak 10.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od ugovornih strana ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom.

Članak 11.

U skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Ugovor iz prethodnog stavka može se sklopiti samo u slučajevima, na vrijeme, pod uvjetima i na način određen zakonom i kolektivnim ugovorom.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena odnosno prestankom drugog razloga zbog kojeg je sklopljen.

O prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme iz razloga navedenih u prethodnom stavku poslodavac će na vrijeme obavijestiti radnika.

Članak 12.

Ugovor o radu koji je sukladno zakonu, Statutu i općem aktu o unutarnjem ustrojstvu utemeljen na odluci o imenovanju za određeno razdoblje, sklapa se na određeno vrijeme kao dodatak osnovnom ugovoru o radu na neodređeno vrijeme samo u dijelu ugovorenih poslova koji traju određeno vrijeme sukladno odluci o imenovanju i općem aktu o unutarnjem ustrojstvu.

III. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD

1. Prethodno provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti

Članak 13.

Stručne i radne sposobnosti radnika za pojedine poslove utvrđene općim aktom o unutarnjem ustrojstvu mogu se provjeravati prije sklapanja ugovora o radu.

Provjeravanje iz prethodnog stavka može se obavljati intervjuom, testiranjem, rješavanjem određenih zadataka ili na drugi prikladan način, ovisno o vrsti poslova koje radnik treba obavljati u radnom odnosu, a prema prosudbi ravnatelja.

2. Probní rad

Članak 14.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

U toku probnog rada radnik obavlja one poslove za koje je sklopio ugovor o radu i to u opsegu i trajanju neophodnom da se utvrde i ocijene njegove stručne sposobnosti.

Članak 15.

Probní rad može trajati najduže:

- mjesec dana: za radna mjesta IV. vrste za koja je opći uvjet niža stručna sprema ili osnova škola;
- dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koja je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje;
- tri mjeseca: za radna mjesta II. vrste za koja je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij;
- šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij (specijalistički diplomski stručni studij) ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

Probní rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.

Članak 16.

Provjeravanje i ocjenu stručnih i radnih sposobnosti radnika za vrijeme probnog rada provodi neposredni voditelj organizacijske jedinice u kojoj radnik radi, druga osoba koju ravnatelj ovlasti ili povjerenstvo koje imenuje ravnatelj.

Članak 17.

Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

Ako poslodavac radniku otkaz iz stavka 1. ovog članka ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Ukoliko radnik otkáže ugovor o radu u probnom roku ili ga otkáže poslodavac u skladu sa stavkom 1. ovog članka, otkazni rok je sedam dana.

IV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 18.

U provođenju mjera zaštite na radu poslodavac i radnik obvezni su se pridržavati odredbi Zakona o zaštiti na radu, Zakona o zaštiti od požara, drugih mjerodavnih propisa, kolektivnog ugovora i mjerodavnih općih akata Bolnice.

Poslodavac obvezno osigurava zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu, a osobito: održava uređaje i opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, primjenjuje mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječava opasnost na radu, obavještava radnike o opasnosti na radu i osposobljava ih za rad na siguran način, te provodi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Članak 19.

Obaveza svakog radnika je sudjelovati u provedbi sustava zaštite na radu te u svakodnevnom radu primjenjivati pravila zaštite na radu, zakone i druge propise.

2. Zaštita života i zdravlja

Članak 20.

U obavljanju svojih svakodnevnih poslova radnik je dužan raditi s dužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život ili zdravlje kao i zdravlje i život drugih radnika, te sigurnost opreme.

O svakom uočenom nedostatku odnosno mogućoj opasnosti radnik je dužan bez odgađanja obavijestiti radnika zaduženog za održavanje i sigurnost radnog prostora i opreme.

Članak 21.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju ugovorenih poslova ili koja ugrožava život ili zdravlje drugih radnika s kojima radi.

O privremenoj nesposobnosti za rad radnik je dužan što je prije moguće obavijestiti voditelja odnosno nadležnu osobu poslodavca, a najkasnije u roku od tri dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njenom očekivanom trajanju.

Neovisno od zakonskih obveza dostave poslodavcu liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i izvješća o okončanju iste koje izdaje ovlašteni liječnik, radnik je dužan telefonski ili na drugi prikladan način obavijestiti voditelja odnosno ovlaštenu osobu poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad i o njenom prestanku odmah, a najkasnije u roku od 24 sata od

trenutka njegovog saznanja o tim činjenicama, kako bi poslodavac mogao pravodobno uredno organizirati proces rada.

3. Zaštita privatnosti radnika

Članak 22.

Radnik je obvezan dostaviti poslodavcu sve osobne podatke, kao i izmjene dostavljenih podataka, potrebne za vođenje evidencija rada i drugih evidencija određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom te podatke potrebne radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, a osobito: za obračun plaće i poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke o položenim stručnim ispitima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, adresi stanovanja, promjeni prezimena, broju djece i zdravstvenom osiguranju djece, podatke potrebne za zaštitu majčinstva i druge podatke potrebne za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

Podaci iz prethodnog stavka su tajni.

Osoba ovlaštena za prikupljanje, korištenje i dostavu podataka iz stavka 1. ovog članka trećim osobama kada je to određeno zakonom ili drugim propisom je radnik zaposlen na kadrovskim poslovima, što se uređuje ugovorom o radu.

Osoba iz prethodnog stavka mora trajno brižljivo čuvati kao povjerljive podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti ovlaštene osobe za prikupljanje, korištenje i dostavu podataka iz stavka 1. ovog članka trećim osobama.

Ravnatelj imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom, a koja mora podatke koje sazna u obavljanju te svoje dužnosti trajno brižljivo čuvati kao povjerljive.

I svaka druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika iste trajno mora čuvati kao povjerljive.

Radnici koji ne dostave podatke iz stavka 1. ovog članka sami snose štetne posljedice tog svog propusta.

V. POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE

1. Zaštita dostojanstva i zaštita od diskriminacije

Članak 23.

Poslodavac štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada osiguravanjem takvih uvjeta rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja (u daljnjem tekstu: uznemiravanje).

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i s posebnim zakonima.

2. Postupak zaštite

Članak 24.

Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe radi zaštite svog dostojanstva protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu (u nastavku teksta: pritužba) u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

Pritužba se podnosi u pisanom obliku ravnatelju Bolnice.

Članak 25.

Kada ravnatelj primi pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika, dužan je najkasnije u roku od osam dana od dana dostave ispitati pritužbu i u svezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica, te poduzeti sve potrebne i primjerene mjere radi sprečavanja nastavka uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja pritužbe ravnatelj može zatražiti dodatne pisane obavijesti od podnositelja pritužbe, osobe na koju se pritužba odnosi, a ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica, i od drugih osoba koje o predmetu pritužbe imaju ili mogu imati saznanja, sve u cilju utvrđivanja činjenice uznemiravanja te načina i okolnosti uznemiravanja.

Ravnatelj može i saslušati odnosno ispitati navedene osobe, obaviti suočenje, obaviti očevid, a prema potrebi izvesti i prikupljati i druge dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica, te o svakoj relevantnoj radnji sačiniti zapisnik ili službenu bilješku.

Članak 26.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost odgovorna je osoba koja rješava pritužbu za zaštitu dostojanstva radnika, kao i sve druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe ili su na drugi način te podatke saznale.

U postupku rješavanja pritužbe, osobe iz prethodnog stavka pravodobno će se upozoriti na tajnost svih podataka utvrđenih u postupku zaštite dostojanstva, što osoba koja rješava pritužbu konstatira u dokumentaciji predmeta.

Članak 27.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. Za imenovanje te osobe nadležan je ravnatelj.

Osoba iz prethodnog stavka, pored pomaganja ravnatelju u postupku zaštite dostojanstva radnika, prima i rješava pritužbe u slučaju duže odsutnosti ili spriječenosti ravnatelja i u drugim opravdanim slučajevima.

Kada pritužbu rješava osoba iz stavka 1. ovog članka, ona ima sve ovlasti ravnatelja glede ispitivanja pritužbe i provođenja dokaznog postupka.

Nakon provedenog postupka osoba iz prethodnog stavka izradit će, donijeti i dostaviti ravnatelju svoju pisanu odluku u kojoj će:

1. utvrditi da postoji uznemiravanje podnositelja pritužbe ili
2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje podnositelja pritužbe.

U slučaju iz točke 1. prethodnog stavka, osoba iz stavka 1. ovog članka u svojoj odluci će navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan, te predložiti ravnatelju da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa s mogućnošću otkaza ugovora o radu, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu), odnosno poduzimanje drugih mjera koje su primjerene

pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

U slučaju iz stavka 4. točke 2. ovog članka, na odgovarajući način se primjenjuje odredba članka 28. stavka 1. ovog Pravilnika.

Članak 28.

Ako ravnatelj utvrdi da podnositelj pritužbe nije uznemiravan, pritužbu će odbiti.

Ako ravnatelj utvrdi da je podnositelj pritužbe uznemiravan, ovisno o okolnostima slučaja može odlučiti da:

- osobu koja je uznemiravala radnika premjesti na drugo mjesto u prostorijama poslodavca (razmještaj radnika);
- osobu koja je uznemiravala radnika usmeno opomene;
- osobu koja je uznemiravala radnika pisano upozori uz mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju ponavljanja uznemiravanja;
- osobi koja je uznemiravala radnika otkaže ugovor o radu;
- poduzme druge mjere primjerene okolnostima slučaja.

Odgovarajući pisani otpisak akta o poduzetim mjerama iz prethodnog stavka sastavni je dio osobnog dosjea radnika.

VI. OSPOSOBLJAVANJE PRIPRAVNIKA ZA SAMOSTALAN RAD

1. Pripravnici

Članak 29.

Ugovor o radu može se sklopiti s pripravnikom radi osposobljavanja za samostalan rad. Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala.

Način osposobljavanja pripravnika uređuje se posebnim propisima sukladno Zakonu o zdravstvenoj zaštiti.

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme za vrijeme trajanja pripravničkog staža, kroz koje vrijeme voditelj organizira i prati njegov rad prema mjerodavnom planu i programu i svojim potpisom ovjerava pripravnički staž u pripravničkoj knjižici.

Radi osposobljavanja za samostalan rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad u drugu zdravstvenu ustanovu.

Primanje na pripravnički staž i stručno osposobljavanje za rad, način provedbe planova i programa i obvezni broj pripravničkih mjesta za zdravstvene radnike u Bolnici reguliraju se posebnim općim aktom.

2. Stručno osposobljavanje za rad

Članak 30.

Kada je stručni ispit ili radno iskustvo zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, Bolnica može primiti osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad), sukladno odredbama Zakona o radu te Zakona o zdravstvenoj zaštiti i propisa donesenih na temelju njega, kolektivnog ugovora, kao i drugih posebnih propisa, uz mogućnost korištenja mjera aktivne politike zapošljavanja.

S osobom iz prethodnog stavka sklapa se ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa u pisanom obliku, te mu se određuje stručna osoba koja će pratiti njegov rad prema programu osposobljavanja.

VII. RADNO VRIJEME

1. Raspored radnog vremena

Članak 31.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu, u pravilu od ponedjeljka do petka.

Za posebne poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drukčiji raspored dnevnog, odnosno tjednog radnog vremena, poslodavac može odrediti drukčiji dnevni ili tjedni raspored, a u skladu s pravilnikom o radnom vremenu u zdravstvenim ustanovama kojeg donosi ministar nadležan za zdravstvo (u daljnjem tekstu: ministar).

U slučaju preraspodjele radnog vremena i rasporeda radnog vremena u smjenama, turnusu i dežurstvu, radno vrijeme svodi se na prosječno puno radno vrijeme na razini mjeseca.

Članak 32.

O rasporedu radnog vremena odlučuje ravnatelj odnosno voditelj organizacijske jedinice po ovlaštenju ravnatelja, sukladno propisu ministra.

Radnici moraju biti obaviješteni o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeke potrebe za radom radnika.

Početak, završetak, raspored i preraspodjela radnog vremena reguliraju se posebnim općim aktom koji donosi ravnatelj sukladno propisu ministra.

Članak 33.

Radi trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite građanima, ravnatelj odlučuje o:

- organiziranju hitne medicinske pomoći neprekidno kroz 24 sata,
- radnom vremenu u pojedinim organizacijskim jedinicama,
- organiziranju rada u smjenama,
- o pomicanju radnog vremena prema potrebama građana,
- u slučajevima i uvjetima preraspodjele radnog vremena u toku godine.

2. Puno radno vrijeme

Članak 34.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

3. Nepuno radno vrijeme

Članak 35.

Rad u nepunom radnom vremenu ugovara se sukladno potrebama i interesima Bolnice, a u skladu sa zakonom i drugim propisima.

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.

Radnik iz stavka 2. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, općim aktom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

4. Skraćeno radno vrijeme

Članak 36.

Na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnog utjecaja, radno vrijeme skraćuje se razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i sposobnost radnika.

Poslovi iz prethodnog stavka su poslovi određeni posebnim propisom ili pravilnikom ministra odnosno kolektivnim ugovorom.

Za poslove iz stavka 1. ovog članka određuje se opseg skraćenog radnog vremena na 35 sati tjedno. Radnik je obavezan u preostalom vremenu do punog radnog vremena obavljati druge poslove koji nemaju narav poslova iz stavka 1. ovog članka, ako je to određeno kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovog članka ne smije na takvim poslovima raditi prekovremeno niti se smije na takvim poslovima zaposliti odnosno obavljati poslove kod drugog poslodavca.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Članak 37.

Raspored radnog vremena radnika koji rade skraćeno ili u nepunom radnom vremenu određuje se u dogovoru s voditeljem organizacijske jedinice u kojoj radnik radi.

5. Prekovremeni rad

Članak 38.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeka potrebe, radnik je dužan na pisani zahtjev ravnatelja, odnosno osobe koju on ovlasti, raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad). Pisanim zahtjevom smatra se raspored rada za svaku organizacijsku jedinicu koji utvrđuje voditelj te jedinice i isti mora dostaviti svaki mjesec ravnatelju na uvid, u tekućem mjesecu za sljedeći mjesec.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeka potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan

pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. Zakona o radu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

6. Preraspodjela radnog vremena

Članak 39.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog odnosno nepunog radnog vremena, u skladu sa zakonom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Uvjeti i način preraspodjele radnog vremena uređeni su zakonom, posebnim propisom i kolektivnim ugovorom.

7. Pripravnost i dežurstvo

Članak 40.

Radi osiguranja trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite, u Bolnici se može uvesti rad u dežurstvu i u pripravnosti, kao poseban uvjet rada.

Program dežurstva i pripravnosti utvrđuje ravnatelj ili od njega ovlašteni radnik, a isti se, u pravilu, utvrđuje za razdoblje od jednog kalendarskog mjeseca najkasnije deset dana unaprijed.

Vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba-pripravnost ne smatra se radnim vremenom.

Vrijeme pripravnosti i visina naknade za istu uređeni su kolektivnim ugovorom.

Vrijeme dežurstva koje se smatra radnim vremenom i naknada za isto za radnike, specijalizante i uže specijalizante uređeni su kolektivnim ugovorom.

8. Rad po pozivu

Članak 41.

Rad po pozivu, kao poseban oblik rada, može se koristiti u Bolnici kad nastane problem iz sadržaja rada njene djelatnosti koji nazočni radnici ne mogu riješiti, niti se rješavanje problema može odgoditi.

Rad po pozivu osim ravnatelja može naložiti i voditelj organizacijske jedinice u kojoj se rad treba obaviti, a nakon primljene obavijesti o potrebi rada po pozivu, sukladno općem aktu o radnom vremenu.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu, smatra se radnim vremenom.

Uvjeti za rad po pozivu i plaćanje istog uređeni su kolektivnim ugovorom.

9. Noćni rad

Članak 42.

Noćni rad je u pravilu rad radnika kojeg neovisno o njegovom trajanju radnik obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Za sate odrađenog noćnog rada radnik ima pravo na uvećanje satnice sukladno kolektivnom ugovoru.

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, postupit će se sukladno odredbi članka 44. stavka 4. ovog Pravilnika.

Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnoga rada.

Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.

Članak 43.

Poslodavac je dužan izvršavati obveze prema noćnim radnicima sukladno zakonu, posebnom propisu i kolektivnom ugovoru.

10. Rad u smjenama

Članak 44.

Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

Smjenski radnik je radnik koji tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama, u vremenu i na način određen kolektivnim ugovorom.

Za sate odrađene u drugoj smjeni radnik ima pravo na uvećanje satnice sukladno kolektivnom ugovoru.

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

Poslodavac je dužan izvršavati obveze prema smjenskim radnicima sukladno zakonu, posebnom propisu i kolektivnom ugovoru.

11. Dopunski rad

Članak 45.

Zdravstveni radnici mogu obavljati poslove u svojoj struci izvan punog radnog vremena, sukladno Zakonu o zdravstvenoj zaštiti i podzakonskim propisima donesenim od ministra, te uputama Ministarstva.

VIII. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 46.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor

(stanku) od najmanje 30 minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Vrijeme odmora (stanke) u toku rada određuje ravnatelj odnosno od njega ovlašteni voditelj organizacijske jedinice svojom odlukom, sukladno potrebama organizacije rada.

Vrijeme odmora (stanke) ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena, niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Ako priroda posla ne omogućuje stanku u tijeku rada, radniku će se omogućiti da radi dnevno toliko kraće, sukladno kolektivnom ugovoru.

2. Dnevni odmor

Članak 47.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Radnik ne smije raditi dulje od 16 sati neprekidno, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.) ili potrebe hitne intervencije.

3. Tjedni odmor

Članak 48.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovog članka, može se koristiti naknadno prema odluci ravnatelja odnosno od njega ovlaštenog voditelja organizacijske jedinice, i to u razdoblju određenom kolektivnim ugovorom.

4. Godišnji odmor

Članak 49.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana), a radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, u trajanju od najmanje pet tjedana (25 radnih dana).

Članak 50.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđeno je kolektivnim ugovorom tako da se na broj dana koliko iznosi najkraće trajanje godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima utvrđenim kako slijedi:

a) s obzirom na duljinu radnog staža

- od 5 – 10 godina 2 radna dana
- od 10 – 15 godina 3 radna dana
- od 15 – 20 godina 4 radna dana
- od 20 – 25 godina 5 radnih dana

- od 25 – 30 godina 6 radnih dana
- od 30 – 35 godina 7 radnih dana
- preko 35 godina 8 radnih dana

b) prema složenosti poslova

- poslovi zdravstvenog radnika specijalista 5 radnih dana
- poslovi VSS, odnosno završenim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim i veleučilišnim stručnim studijem (specijalistički diplomski stručni studij) ili integriranim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim studijem 4 radna dana
- poslovi VŠS, odnosno završenim stručnim studijem ili završenim preddiplomskim sveučilišnim veleučilišnim stručnim studijem 3 radna dana
- poslovi SSS, VKV, KV 2 radna dana
- ostali poslovi 1 radni dan

c) prema posebnim socijalnim uvjetima

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta 3 radna dana
- invalidu i radniku sa 70% i više tjelesnog oštećenja 2 radna dana

d) prema uvjetima rada

- rad u smjenama
- rad u turnusu
- rad s pripravnošću ili dežurstvom
- rad na terenu s najmanje 2/3 radnog vremena
- rad uz specifično otežane uvjete rada određene pravilnikom Zavoda, uz suglasnost Sindikata 2 radna dana

e) prema posebnim uvjetima rada, s najmanje 2/3 radnog vremena

- na zatvorenim odjelima psihijatrijskih bolnica
- na odjelima s bolesnicima koji se liječe od AIDS-a
- na odjelima s bolesnicima koji se liječe od aktivne TBC
- na patologiji i citologiji
- s otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja
- intravenoznoj aplikaciji citostatika
- nuklearnoj medicini

- na radiološko-dijagnostičkim i terapijskim postupcima
- na gastroenterologiji – ERCP
- na interventnoj gastroenterologiji
- na interventnoj kardiologiji
- na interventnoj pulmologiji
- u djelatnosti hitne medicine
- na forenzičnoj psihijatriji
- u operacijskoj dvorani
- primalje u rađaoni
- na cerebrospinalnim odjelima u specijalnim bolnicama
- u jedinicama intenzivnog liječenja 5 radnih dana.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, radniku koji radi na poslovima iz stavka 1. podstavka e) ovoga članka, slijepom radniku i darivatelju parenhimnih organa, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše 35 radnih dana.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz prethodnog i ovog članka nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca, sukladno zakonu.

Radnik može ostvariti pravo na dane godišnjeg odmora po osnovi samo jednog kriterija u okviru istog uvjeta.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani određeni zakonom, kao ni razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik te dani plaćenog dopusta, a sve sukladno odredbama zakona i kolektivnog ugovora.

Odluku o korištenju godišnjeg odmora donosi ravnatelj ili od njega ovlaštena osoba.

Članak 51.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 50. stavkom 4. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članaka 49. i 50. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članaka 49. i 50. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Ako je poslodavac radniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Iznimno od stavka 2. ovog članka, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu temeljem važećeg kolektivnog ugovora.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način određen stavcima 1. i 2. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Članak 52.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Članak 53.

U slučaju prestanka ugovora o radu Bolnica je dužna radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se u visini naknade plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, a razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 54.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova, u dogovoru s poslodavcem.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz prethodnog stavka radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz stavka 3. ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Radnik može prenijeti godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora, odnosno razmjerni dio godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu samo u slučajevima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tomu izvijesti ravnatelja odnosno voditelja organizacijske jedinice najmanje dva dana ranije, temeljem kolektivnog ugovora.

Članak 55.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima, i to na način da se prethodno od

voditelja prikupe prijedlozi rasporeda korištenja godišnjih odmora pojedinih organizacijskih jedinica.

Članak 56.

Na temelju rasporeda korištenja godišnjeg odmora, najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora, radniku se dostavlja odluka o korištenju godišnjeg odmora koju potpisuje ravnatelj ili osoba koju on ovlasti, kojom se određuje trajanje godišnjeg odmora i razdoblje njegova korištenja.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova na temelju odluke ravnatelja.

Radniku kojemu je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 4. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta rada u visini određenoj kolektivnim ugovorom.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode odnosno prekida korištenja godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 57.

U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan vratiti se na rad onoga dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad, ukoliko se s voditeljem ne dogovori drukčije. Ostatak godišnjeg odmora koristit će naknadno, prema sporazumu s voditeljem. Ako sam plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, radnik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

5. Plaćeni i neplaćeni dopust

Članak 58.

Radnik sukladno kolektivnom ugovoru ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- | | |
|--|---------------|
| – sklapanja braka | 5 radnih dana |
| – rođenja djeteta | 5 radnih dana |
| – smrti supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka, očuha i pomajke | 5 radnih dana |
| – smrti brata ili sestre, djeda ili bake, pradjeda, prabake te roditelja supružnika | 2 radna dana |
| – selidbe u istom mjestu stanovanja | 2 radna dana |
| – selidbe u drugo mjesto stanovanja | 4 radna dana |

- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja 3 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama 1 radni dan
- dobrovoljno davanje krvi i darivanje organa 2 radna dana za svako darivanje
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. 2 radna dana
- elementarne nepogode 5 radnih dana.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka i za svako darivanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

Plaćeni dopust za slučaj iz stavka 1. podstavka 8. i 10. ovog članka može se istodobno odobriti u svakom konkretnom slučaju ograničenom broju radnika (podstavak 8.) odnosno radnika – članova sindikata (podstavak 10.) tako da njihovo odsustvo s rada neće remetiti uredno funkcioniranje organizacijske jedinice.

Plaćeni dopust iz prethodnog stavka odobrit će se radnicima koji poslodavcu pri podnošenju zahtjeva za plaćeni dopust za te svrhe predoče poziv organizatora i suglasnost voditelja organizacijske jedinice, pri čemu je dostatna naznaka voditelja da je suglasan, s njegovim vlastoručnim potpisom na samom zahtjevu.

Radnik koristi plaćeni dopust po osnovi dobrovoljnog davanja krvi i darivanja organa u vrijeme nastupa tih okolnosti, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije uređeno.

Članak 59.

Za potrebe usavršavanja ili obrazovanja za potrebe poslodavca radnik ima pravo na plaćeni dopust za:

- polaganje stručnog ispita 7 dana
- polaganje specijalističkog ispit 15 dana
- polaganje ispita iz uže specijalizacije 10 dana
- obvezno kontinuirano usavršavanje radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad – godišnje 7 dana
- polaganje završnog ispita na veleučilištu ili fakultetu 10 dana.

Vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima i sličnim oblicima edukacije na koju je radnik upućen od poslodavca za potrebe poslodavca i/ili radi obveznog kontinuiranog usavršavanja radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad, organizirano u ustanovi ili izvan nje, smatra se vremenom provedenim na radu.

Članak 60.

Bolnica osigurava sredstva za edukaciju radnika na temelju usuglašenih interesa poslodavca i radnika.

Za potrebe edukacije u tuzemstvu zbog obveznog kontinuiranog usavršavanja radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad, sukladno kolektivnom ugovoru, uz ispunjenje uvjeta iz stavka 2. ovoga članka, radniku će se osigurati plaćeni dopust, kotizacija, putni troškovi i troškovi smještaja.

Za potrebe edukacije u inozemstvu zbog obveznog kontinuiranog usavršavanja radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad, sukladno članku 40. ovoga Ugovora, uz ispunjenje uvjeta iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac će radniku osigurati plaćeni dopust.

Članak 61.

Radnik je dužan predložiti dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na plaćeni dopust.

Radnik ima pravo koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti po osnovi kojih je stekao pravo na plaćeni dopust.

Članak 62.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi,
- 10 dana za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu,
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima,
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću Bolnice.

Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i dokazan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova, a osobito radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja na kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog školovanja, doškoloavanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 63.

Plaćeni i neplaćeni dopust iz ovog Pravilnika odobrava ravnatelj ili osoba koju on ovlasti, na pisani obrazloženi i dokumentirani zahtjev radnika.

IX. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU

Članak 64.

Svaki radnik obvezan je ugovorom preuzete poslove radnog mjesta obavljati osobno, zakonito, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama koje je dobio u skladu s naravi i vrstom posla od poslodavca odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, dužan je usavršavati svoja znanja i vještine, štiti poslove i interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada.

Članak 65.

Radnik je dužan pridržavati se odredaba zakona, drugih propisa, kolektivnog ugovora, ovog Pravilnika i drugih općih akata Bolnice i ugovora o radu.

Radnik je obvezan stručno i savjesno sudjelovati u povjerenstvima u koja ga imenuje ravnatelj ili od ravnatelja ovlaštena osoba, te obavljati i druge poslove za koje ga imenuje ili na drugi način odredi ravnatelj.

Radnik je dužan o izostanku s posla pravodobno obavijestiti voditelja odnosno drugu mjerodavnu osobu, a u slučaju iznenadnog izostanka odmah, a najkasnije u roku od 24 sata od trenutka saznanja za razlog izostanka.

Članak 66.

U slučaju neophodne potrebe organizacije rada i izvanrednih okolnosti (elementarne nepogode, iznenadno povećanje opsega posla koji se nije mogao predvidjeti, zastoj u obavljanju određenih poslova i sličnih izvanrednih okolnosti), radnik je dužan obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima radnoga mjesta, i to samo za vrijeme dok izvanredne okolnosti traju.

Nalog za obavljanje poslova iz prethodnog stavka daje ravnatelj odnosno osoba koju on ovlasti.

Članak 67.

Radnik je odgovoran za izvršenje svojih ugovorom preuzetih poslova i obveza.

U slučaju kada radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, drugim propisima, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom, drugim općim aktom poslodavca, ugovorom o radu i dr., može se pod uvjetima i na način utvrđen zakonom i kolektivnim ugovorom otkazati ugovor o radu uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom.

Članak 68.

Međusobni odnosi radnika temelje se na međusobnom uvažavanju i uzajamnom poštivanju, povjerenju, suradnji, pristojnom i doličnom ponašanju i strpljenju. Nadređeni radnici dužni su poticati radnike na takve međusobne odnose i na kvalitetno i učinkovito obavljanje poslova.

Na način iz prethodnog stavka svaki radnik dužan je postupati i u odnosu na na podređene i nadređene radnike, korisnike usluga, stranke i poslovne partnere, kao i izbjegavati svako ponašanje kojim se remeti rad ili poslovanje Bolnice ili nanosi šteta ugledu poslodavca i radnika.

X. NAKNADA ŠTETE

Članak 69.

Radnik je dužan suzdržavati se od ponašanja kojim bi mogao prouzročiti poslodavcu štetu u bilo kojem obliku.

Radnik je dužan prijaviti poslodavcu svaki pokušaj nanošenja imovinske i neimovinske štete.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi, a ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 70.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom.

Procjena vrijednosti oštećene stvari odnosno procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Članak 71.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 72.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete pod uvjetima i na način kako je to predviđeno kolektivnim ugovorom.

Odluku o djelomičnom ili potpunom oslobađanju od plaćanja naknade štete donosi ravnatelj na obrazloženi i dokumentirani zahtjev radnika.

Članak 73.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Opće odredbe

Članak 74.

Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću radnika
- 2) smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima
- 3) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- 4) kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
- 5) sporazumom radnika i poslodavca
- 6) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- 7) otkazom
- 8) odlukom nadležnog suda.

Ugovor o radu prestaje na način, pod uvjetima i u postupku propisanom Zakonom o radu, drugim propisima, kolektivnim ugovorom, općim aktima poslodavca i ugovorom o radu.

2. Otkaz ugovora o radu

Članak 75.

Ugovor o radu mogu otkazati i poslodavac i radnik redovitim ili izvanrednim otkazom u slučaju, pod uvjetima i na način predviđen zakonom i kolektivnim ugovorom.

Ugovor o radu poslodavac može otkazati izvanredno i redovito, u skladu sa zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom. Ovisno o razlozima, redoviti otkaz poslodavca može biti poslovno uvjetovani, osobno uvjetovani, otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika i otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

3. Postupak otkazivanja

Članak 76.

Postupak otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem ili osobno uvjetovanog otkaza, u pravilu, pokreće neposredni voditelj organizacijske jedinice u kojoj radnik obavlja poslove prijavom koju dostavlja ravnatelju.

Prijava mora biti obrazložena kako bi ravnatelj mogao brzo i učinkovito provesti odgovarajući postupak, utvrditi opravdanost razloga za otkaz, te donijeti odgovarajuću odluku.

U slučaju potrebe izvanrednog otkaza, voditelj organizacijske jedinice dužan je bez odgađanja o tomu obavijestiti ravnatelja.

Članak 77.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, ravnatelj je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Članak 78.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, ravnatelj je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Poslodavac je omogućio radniku da iznese obranu kad ga pisano pozove da u ostavljenom primjerenom roku iznese obranu. Poziv na iznošenje obrane radniku se dostavlja na način predviđen odredbama ovog Pravilnika za dostavu odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa.

Članak 79.

U slučaju potrebe za osobno uvjetovanim otkazom, voditelj organizacijske jedinice obavezan je pisano izvijestiti ravnatelja o činjenicama koje pokazuju da radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti, u skladu sa zakonom.

Članak 80.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću, odnosno sindikalnom povjereniku, te je dužan o toj odluci savjetovati se odnosno suodlučivati s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Članak 81.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnoga odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada poslodavca,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom, Statutom ili pravilnikom o radu,
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima i korisnicima ili njihovo šikaniranje,
- zlouporabe korištenja privremene nesposobnosti za rad.

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

Namjeru redovitog otkaza članu sindikata poslodavac je obavezan dostaviti sindikatu kojeg je radnik član. Sindikat se može pisanim putem očitovati o namjeri poslodavca u roku od 8 dana od

dana primitka iste. Ukoliko se sindikat pisano usprotivio namjeri poslodavca, poslodavac je dužan očitovanje razmotriti i o istom se u roku od 8 dana pisano očitovati.

Povredom obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom smatra se i:

- tjelesni napad na drugog radnika ili drugu osobu s kojom radnik kontaktira u svom radu, izazivanje svađe, nereda, tučnjave te drugo nedolično ponašanje na radnom mjestu, za vrijeme i izvan radnog vremena,
- otuđivanje, oštećenje ili uništavanje stvari odnosno imovine poslodavca (materijala, aparata, sirovine, dokumenata, novca i dr.), drugog radnika ili drugih osoba s kojima radnik kontaktira u svom radu,
- ponašanje koje predstavlja diskriminaciju, odnosno uznemiravanje i spolno uznemiravanje,
- neotpočinjanje s radom dana navedenog u ugovoru o radu,
- kazneno djelo u svezi s radnim odnosom, ako je radniku određen pritvor,
- učestalo kršenje pravila rada,
- povreda obveze čuvanja profesionalne tajne,
- konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada ili dolazak na posao pod utjecajem istih,
- konkurencija radnika poslodavcu na način protivan zakonu, uključujući sklapanje posla vezano za zdravstvenu djelatnost za svoj račun bez suglasnosti (odobrenja) poslodavca,
- napuštanje radnog mjesta od strane zdravstvenog radnika prije dolaska zamjene,
- pribavljanje materijalne koristi u bilo kojem obliku i na bilo koji način u svezi s radom, za sebe ili drugoga,
- ponašanje suprotno etičkom kodeksu struke,
- propust izvršenja obveza iz članka 21. i članka 65. stavka 3. ovog Pravilnika,
- kršenje obveze čuvanja tajnosti podataka regulirane člankom 26. ovog Pravilnika,
- izbjegavanje kontrole iz članka 92. ovog Pravilnika,
- neovlašteno obavljanje poslova iz djelokruga rada druge organizacijske jedinice odnosno drugih izvršitelja,
- neodazivanje pozivu poslodavca za obavljanje pregleda kod nadležnog liječnika medicine rada,
- ponašanje koje nanosi štetu ugledu poslodavca i dr.

Poslodavac može redovito ili izvanredno otkazati radniku i u drugim slučajevima kada otkazni rokovi da ponašanje radnika ima značenje kršenja obveza iz radnog odnosa i predstavlja opravdani razlog za redoviti odnosno izvanredni otkaz ugovora o radu, s obzirom na težinu konkretnih okolnosti slučaja, posljedice po interese poslodavca (proces rada, poslovanje, čast i ugled i dr.) koje su nastale ili su mogle nastati, učestalost kršenja obveza iz radnog odnosa i dr.

4. Otkazni rok

Članak 82.

Kad otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore.

U ostalim slučajevima na trajanje otkaznog roka primjenjuju se otkazni rokovi utvrđeni Zakonom o radu, drugim propisom i kolektivnim ugovorom.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu i teče sukladno odredbama Zakona o radu.

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

5. Otpremnina

Članak 83.

Svakom radniku kojemu poslodavac otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Otpremnina se isplaćuje najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

6. Staž kod istog poslodavca

Članak 84.

Kao staž kod istog poslodavca računa se neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca, temeljem kolektivnog ugovora.

7. Odredbe o izuzeću

Članak 85.

Na razrješenje ravnatelja i raskid ugovora o radu za poslove ravnatelja ne primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika o otkazu ugovora o radu.

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 86.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom radnika donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći za slučaj svoje spriječenosti ili odsutnosti ili iz drugih opravdanih razloga, ako zakonom, drugim propisom ili općim aktom poslodavca za donošenje pojedinih odluka nije ovlašteno Upravno vijeće.

Odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa se u pisanom obliku dostavljaju radniku.

Članak 87.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.

Odlukom iz prethodnog stavka ne smatra se upozorenje na obveze iz radnog odnosa.

Zahtjev iz stavka 1. ovog članka podnosi se Upravnom vijeću Bolnice u postupku i na način propisan Zakonom o radu, propisima iz područja zdravstva i kolektivnim ugovorom.

XIII. DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU

Članak 88.

Sve odluke kojima se odlučuje o pojedinim pravima i obvezama radnika iz radnog odnosa moraju se dostaviti radniku.

Odluke o korištenju godišnjeg odmora, plaćenog i neplaćenog dopusta, prava na pomoći i slično, dostavljaju se radniku osobno ili putem glavne sestre odnosno druge odgovarajuće osobe ili suradnika u organizacijskoj jedinici u kojoj radnik radi, uz vlastoručni potpis radnika odnosno osobe kojoj je odluka uručena.

Članak 89.

Dostava ugovora o radu, odluke o otkazu ugovora o radu, poziva na iznošenje obrane, upozorenja na obveze iz radnog odnosa i druge odluke donesene u postupcima zaštite prava radnika iz radnog odnosa obavlja se, u pravilu, na radnom mjestu, uz vlastoručne potpise radnika i osobe koja je dostavu izvršila u internoj dostavnoj knjizi ili na kopiji pismena koja ostaje u dosjeu radnika te uz naznaku datuma primitka.

Ako radnik odbije primiti pismeno iz stavka 1. ovog članka na radnom mjestu, osoba koja dostavu obavlja ostavit će pismeno na radnom mjestu radnika, a u dostavnu knjigu ili na kopiju pismena, uz svoj vlastoručni potpis, zabilježiti će razlog odbijanja, mjesto gdje je pismeno ostavljeno i datum pokušaja dostave. Smatra se da je time dostava valjano izvršena.

Članak 90.

Dostava se može obaviti i putem pošte, i to preporučenom pošiljkom uz povratnicu, na adresu koju je radnik zadnju prijavio poslodavcu.

Dostava na način iz stavka 1. ovog članka obaviti će se i u slučaju kada se pismeno iz članka 89. stavka 1. ovog Pravilnika ne može dostaviti radniku na radnom mjestu zbog njegove odsutnosti s rada.

Ako radnik primi pismeno dostava je uredno izvršena.

Ukoliko dostava bude bezuspješna, na isti se način ponavlja još jednom, pa ako radnik primi pismeno u ponovljenom pokušaju, dostava je izvršena.

Ako i u ponovljenom pokušaju ostane bezuspješna, dostava se izvršava isticanjem pismena na oglasnu ploču Bolnice, s time da uredujući radnik na pismenu naznači datum stavljanja na oglasnu ploču, uz svoj potpis.

U slučaju iz prethodnog stavka dostava se smatra izvršenom istekom trećeg dana od dana isticanja pismena na oglasnu ploču Bolnice.

Ako je radnik obavijestio poslodavca da ima punomoćnika, dostava se obavlja punomoćniku.

XIV. MJERE KONTROLE

Članak 91.

Poslodavac može, kada to njegovi interesi zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda, odnosno utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz zgrade i prostora oko zgrade, radi sprječavanja otuđivanja imovine poslodavca.

XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 92.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima u slučajevima, na način i pod uvjetima propisanim zakonom i kolektivnim ugovorom.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 93.

Za vrijeme dok traje postupak sanacije Bolnice reguliran Odlukom o sanaciji Opće bolnice "Hrvatski ponos" Knin ("Narodne novine" broj 48/13) i dvije godine od dana stupanja na snagu odluke Vlade Republike Hrvatske o završetku sanacije Bolnice, sva prava i dužnosti Upravnog vijeća regulirana ovim Pravilnikom ima Sanacijsko vijeće, a sva prava i dužnosti ravnatelja regulirana ovim Pravilnikom ima sanacijska upraviteljica.

Članak 94.

Na ostala pitanja u svezi s radnim odnosom koja nisu uređena ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe zakona, drugih propisa, kolektivnog ugovora, općih akata poslodavca i ugovora o radu.

Ako je Zakonom, kolektivnim ugovorom ili drugom višom pravnom normom drugačije regulirano neko pravo ili obveza u odnosu na ovaj Pravilnik, neposredno će se primjenjivati odredbe više pravne norme.

Članak 95.

Ukoliko za vrijeme važenja ovog Pravilnika bilo koja njegova odredba dođe u nesuglasje s odredbom naknadno donesenog zakona ili drugog propisa odnosno naknadno sklopljenog kolektivnog ugovora koji obvezuje Bolnicu, to ne utječe na valjanost ovog Pravilnika u cijelosti, već se do odgovarajuće izmjene ovog Pravilnika, umjesto njegove odredbe koja je u nesuglasju s tim zakonom ili drugim propisom odnosno kolektivnim ugovorom, neposredno primjenjuje odgovarajuća odredba zakona ili drugog propisa odnosno kolektivnog ugovora, a sve sukladno odredbama propisa o radu, zdravstvu i javnim službama.

Članak 96.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika vrše se na način propisan zakonom za njegovo donošenje.

Članak 97.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu ur. broj: 01-1220/10 od 02.07.2010. godine.

Akti doneseni prije stupanja na snagu ovog Pravilnika, a koji nisu u suprotnosti s odredbama ovog Pravilnika, ostaju na snazi.

Članak 98.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom objavljivanja na oglasnoj ploči Bolnice, a objavit će se i na njevoj web stranici.

Ur. broj: 091-976/15
Knin, 23. ožujka 2015. godine

PREDSJEDNIK SANACIJSKOG VIJEĆA
OPĆE I VETERANSKE BOLNICE
"HRVATSKI PONOS" KNIN
Stanko Perjan, dipl.oec.



Potvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči Bolnice dana 24. ožujka 2015. godine, te je stupio na snagu dana 24. ožujka 2015. godine.

SANACIJSKA UPRAVITELJICA
Antonela Karačić, dr.med.